

wave 

تنمية الخير
أحمد عساف



بروفيشنال

ستايلز

المحتويات

4.....	المقدمة
7.....	الملخص التنفيذي
8.....	ملف خصائص القياس النفسي الكامل - نظرة عامة عن الإجابات
10.....	ملف خصائص القياس النفسي الكامل - مجموعة الفكر
12.....	ملف خصائص القياس النفسي الكامل - مجموعة التأثير
14.....	ملف خصائص القياس النفسي الكامل - مجموعة التأقلم
16.....	ملف خصائص القياس النفسي الكامل - مجموعة تحقيق النتائج
18.....	ملخص ملف خصائص القياس النفسي
20.....	ملف خصائص الكفاءات الكامنة
22.....	التناسب الثقافي/ البيئي المتوقع
24.....	مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)
32.....	مجالات التحدي الممكنة (أدنى ثمانية)
36.....	وضع أولويات التنمية
38.....	المجالات العشرون الإضافية

عن هذا التقرير

هذا التقرير مبني على تقييم ويف ستايلز؛ حيث يستكشف دوافع الفرد وتفضيلاته واحتياجاته ومواهبه في مجالات العمل الحيوية.

النتائج مبنية على مقارنة مع مجموعة مكونة من أكثر 24 ألف أخصائي ومدير على مستوى العالم.

ونظراً لأن الاستبيان عبارة عن مقياس ذاتي، فإن النتائج تعكس تصور الفرد لذاته. أظهر بحثنا الشامل أن هذا مؤشر جيد للكيفية التي يرحح أن يعمل الأشخاص بها في مكان العمل. وبالرغم من ذلك، يجب مراعاة الطبيعة الذاتية لاستخدام التصور الذاتي للفرد في تفسير هذه البيانات.

ينبغي تذكر أن المعلومات الموجودة في هذا التقرير يحتمل أن تكون حساسة وينبغي عدم ادخار أي جهد في التأكد من أنها محفوظة في مكان آمن.

من المرجح أن تعطي المعلومات الموجودة في هذا التقرير انعكاساً جيداً لتصور الفرد لذاته، وبظل هذا التقرير صالحاً لمدة تتراوح من 12 إلى 24 شهراً بحسب الظروف.

أصدر التقرير باستخدام الأنظمة البرمجية لسافيل للتقييم. وهذا التقرير مستقى من نتائج تقييم قام بإكماله المجيب، ويعكس الإجابات التي وضعها.

تم إصدار هذا التقرير بشكل إلكتروني، ولا تضمن سافيل للتقييم أنه لم يتم تغييره أو تحريره. نحن لا نتحمل مسؤولية أي عواقب تنتج عن استخدام هذا التقرير، مهما كانت الكيفية التي حدثت بها.

ينحصر تطبيق هذا التقييم على موظفي سافيل للتقييم ووكلائها والعملاء المصرح لهم من قبل سافيل للتقييم.

المقدمة

الملخص التنفيذي

يوضح الملخص التنفيذي الاثني عشر قسمًا الأساسية لملف الخصائص، وهذه الأقسام مصنفة تحت أربع مجموعات رئيسية تحمل عناوين الفكر والتأثير والتأقلم وتحقيق النتائج. تحت كل عنوان من الاثني عشر عنواناً الخاصة بالأقسام تظهر المعلومات بناءً على ثلاثة أبعاد فرعية، ويعني هذا وجود 36 بعداً في المجموع.

ملف خصائص القياس النفسي الكامل

تقدم النظرة العامة عن الإجابات في ملف الخصائص ملخصاً لإجابات أحمد عساف عن الاستبيان. تبرز المؤشرات الأربعة في ملخص الإجابات جميع أنماط الإجابات المتطرفة. يركز ملف خصائص القياس النفسي الكامل على الأبعاد الستة والثلاثين لتقييم بروفيشنال ستايلز، وهي مرتبة تحت أربع مجموعات رئيسية تحمل عناوين (الفكر، والتأثير، والتأقلم، وتحقيق النتائج)، مع تخصيص صفحة واحدة لكل مجموعة. تتفرع كل مجموعة إلى ثلاثة أقسام (12 في المجموع)، يتكون كل منها من ثلاثة أبعاد. تتكون الأبعاد الستة والثلاثون من ثلاثة جوانب فرعية (108 في المجموع)، مع أوصاف كتابية لدرجات الجوانب مدرجة تحت اسم كل بعد.

ملخص ملف خصائص القياس النفسي

يقدم ملخص ملف خصائص القياس النفسي نظرة عامة على أبعاد تقييم ستايلز الستة والثلاثين المكونة لملف الخصائص في صفحة واحدة. ويبرز ملف الخصائص الملخص هذا المواضيع التي يوجد فيها مدى يغطي أحد الجوانب، والمواضع التي تكون فيها الموهبة أو الحافز أعلى - أيهما أعلى يشار إليه بالحرف م أو ح- والمواضع التي تكون فيها درجات الاختبارات القياسية أو درجات اختبارات الاختيار الجبري أعلى - أيهما أعلى يشار إليه بالحرف ق أو ج.-

ملف خصائص الكفاءات الكامنة

استُحدث ملف خصائص الكفاءات الكامنة استناداً إلى قواعد البيانات التي تربط جوانب استبيان ستايلز بتقييمات مفصلة ومستقلة للأداء في العمل. وهذا يعطي تنبؤاً فريداً لجوانب قوة أحمد عساف والجوانب التي قد يحتاج إلى تطويرها في مجالات الأداء الأساسية الاثني عشر. تنعكس المكونات الفرعية للأداء في الدرجات والأوصاف الكتابية المدرجة تحت كل عنوان من العناوين الاثني عشر الخاصة بالكفاءة. ينبغي تفسير هذا التنبؤ بالنظر إلى متطلبات العمل الرئيسية المحددة من خلال طرائق التحليل الوظيفي أو تصنيف الكفاءة. قد تعبر الملفات ذات التقديرات العالية الإيجابية عن نظرة إيجابية وهمية للذات في حين أن الملفات ذات التقديرات المنخفضة قد تعبر عن المبالغة في انتقاد الذات. في هذه الحالات، من المهم بشكل خاص التحقق من النتائج بالنظر إلى معلوماتٍ أخرى.

التناسب الثقافي/البيئي المتوقع

يقدم التناسب الثقافي/ البيئي المتوقع مؤشراً لنواحي الثقافة والوظيفة والبيئة التي يرحح أن تعزز أو تثبط نجاح الشخص. يشير البحث الرائد الذي أجرته سافيل للتقييم إلى أن دوافع الأشخاص ومواهبهم تتفاعل بطرق مهمة مع خصائص الثقافة والوظيفة والبيئة للمساعدة على تحديد كفاءتهم وأدائهم في العمل.

المقدمة

نصائح التنمية

يلخص هذا التقريرُ النصائح التي ينبغي مراعاتها للمساعدة على تنمية أحمد عساف. يجمل التقريرُ ما ينبغي مراعاته من نصائح لتحسين الأداء في العمل مستنداً في ذلك إلى نتائج التقييم. وتختلف مدى أهمية النصائح باختلاف الأفراد، وتعتمد -إلى حد ما- على الدور الوظيفي للفرد والفرص والموارد المتاحة.

يوجد أربعة أقسام: مواطن القوة الأساسية، ومجالات التحدي الممكنة، ووضع أولويات التنمية، والمجالات العشرون الإضافية. يُقدّم قسم مواطن القوة الأساسية ومجالات التحدي الممكنة نصائح لأعلى ثمانية جوانب للكفاءة وأدنى ثمانية جوانب لها. يشجع القسم الخاص بوضع أولويات التنمية على التفكير في النشاطات الأساسية للتخطيط للتنمية المستقبلية. ويقدم القسم الأخير نصائح تنموية لعشرين جانباً إضافياً من جوانب الكفاءة. يتكون التقرير من الأنواع الثلاثة الآتية للنصائح التنموية.

بناء جوانب القوة

يميل الناجحون إلى معرفة جوانب قوتهم ويستثمرونها. قبل السعي إلى تعويض القصور أو تنمية نقاط الضعف؛ قد يكون من الأحرى دراسة سبل الاستفادة من جوانب القوة هذه. يوضح هذا التقرير بناء جوانب القوة لأبعاد الكفاءة باستخدام نقاط قياسية من 10-6 تتراوح من المعدل المتوسط إلى ما فوق المعدل المتوسط بكثير.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

على الأرجح أن مواطن القوة الواضحة تسهم في فاعلية العمل والاستمتاع به؛ إلا أنها قد تؤدي إلى نتائج غير مطلوبة ولا مرغوبة. لكل جانب من جوانب قوة معينة تُبرز السلبيات المحتملة بجانب النصائح لتقليل تأثيرها السلبي أو تفاديه. يوضح هذا التقرير احتمالات مواطن القوة المبالغ فيها لجوانب الكفاءة باستخدام نقاط قياسية من 10-8 تمثل جميعها ما فوق المعدل المتوسط بكثير.

نشاطات التنمية

بينما من المرجح أن يكون بناء مواطن القوة وسيلة أكثر إثماراً للتنمية؛ فقد يُتطلب تنمية جوانب أقل قوة. لهذه الجوانب تُقدّم نصائح التنمية لكيفية تحسين الأداء. يوضح هذا التقرير نشاطات التنمية لجوانب الكفاءة باستخدام نقاط قياسية من 5-1 تتراوح من أقل من المعدل المتوسط بكثير إلى المعدل المتوسط.

الملخص التنفيذي

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	الفكر
				■						<p>Sten 6 ذو نزعة تقييمية</p> <p>ذو نظرة تحليلية (6) واقعي (7) عاقل (5)</p>
				■						<p>Sten 6 ذو نزعة استقصائية</p> <p>مهتم بالتعلم (7) يميل إلى التفكير بطريقة عملية (2) نافذ البصيرة (9)</p>
■										<p>Sten 10 واسع الخيال</p> <p>مبتكر (10) تجريدي (7) استراتيجي (9)</p>
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	التأثير
				■						<p>Sten 6 اجتماعي</p> <p>متفاعل (6) يعمل على المشاركة (3) مروج لذاته (8)</p>
	■									<p>Sten 9 قوي التأثير</p> <p>مقنع (9) فصيح (6) متحدٍ (10)</p>
	■									<p>Sten 9 جازم</p> <p>واضح الهدف (10) لديه صفات قيادية (8) يمكن الآخرين (5)</p>
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	التأقلم
				■						<p>Sten 6 قادر على استعادة التوازن</p> <p>واثق بنفسه (7) رابط الجأش (7) يقدم الحلول ويبت في القضايا العالقة (4)</p>
				■						<p>Sten 6 مرن</p> <p>إيجابي (8) توجهه الرغبة في التغيير (6) متفتح (3)</p>
							■			<p>Sten 3 داعم</p> <p>مكثرث (4) يُشرك الآخرين (3) متقبل (3)</p>
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	تحقيق النتائج
								■		<p>Sten 2 يقظ الضمير</p> <p>يُعتمد عليه (3) شديد التدقيق (4) ممثل (1)</p>
								■		<p>Sten 2 يميل للتخطيط</p> <p>منظم (1) ذو مبادئ (3) مهتم بالأنشطة (5)</p>
		■								<p>Sten 8 مدفوع</p> <p>ديناميكي (7) مقدم (8) مكافح (8)</p>

ملف خصائص القياس النفسي الكامل - نظرة عامة عن الإجابات

يقدم ملف الخصائص هذا تقييمًا مفصلاً لإجابات أحمد عساف عن استبيان ستايلز . ويبدأ ملف الخصائص هذا بملخص لأنماط الإجابات يتبعه شرح للهيكل الخاص بملف الخصائص. ويجب وضع نمط الإجابات في الاعتبار عند تفسير ملف خصائص القياس النفسي. تقدم الصفحات القليلة التالية تقريرًا عن نتائج المجموعات الأربع الأساسية.

ملخص الإجابات

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
			■							امتثالية التقديرات بشكل عام، يعد إيجابيًا في التقييمات الذاتية بشكل أكبر من كثير من الأشخاص
	■									اتساق التصنيفات ثابت بشكل كبير في ترتيب الصفات الشخصية وفقًا لدرجاتها
			■							توافق درجات الاختبارات القياسية- الاختيارات الجبرية بشكل عام، هناك درجة مرتفعة نسبيًا من المحاذاة بين درجات الاختبارات القياسية ودرجات اختبارات الاختيار الجبري
				■						توافق درجات الدافع-الموهبة بشكل عام، درجة المحاذاة بين درجات اختبارات الحافز ودرجات اختبارات الموهبة لديه تعدد نموذجية بالنسبة إلى أغلب الأشخاص

ملف خصائص القياس النفسي الكامل - نظرة عامة عن الإجابات

تفصيل ملف الخصائص

يشير البحث الشامل الذي أجرته سافيل للتقييم إلى أن أفضل وسيلة تنبؤ بالأداء في العمل عمومًا هي الدرجات المحددة بمقياس **Sten** العشري (الاختبارات القياسية واختبارات الاختيار الجبري معًا). المعلومات مقدمة أيضًا بخصوص الفروق الدقيقة التي يبرزها ملف الخصائص، التي تنفرد بها تقارير ويف.

|||||||مدى درجات الجانب. في المواضع التي يكون فيها مدى درجات أحد الجوانب ضمن أي بعد يساوي ثلاث درجات أو أكثر على مقياس **Sten**، يتم تحديد هذا عن طريق رسم خطوط متوازية على مقياس البعد وعرض الدرجات الفردية للجانب بين قوسين بالإضافة إلى كل وصف كتابي للجانب.

I - N التفريق بين درجات الاختبارات القياسية واختبارات الخيار الجبري. تحدّد الفروق بين درجات (تقدير) الاختبارات القياسية و(تصنيف) اختبارات الاختيار الجبري التي تساوي ثلاثة أو أكثر على مقياس **Sten** عن طريق العلامتين **I** و **N** على الترتيب. عندما تكون درجات اختبارات الاختيار الجبري أعلى من درجات الاختبارات القياسية، قد يكون الشخص شديد النقد لنفسه في أوصافه الذاتية في الاختبارات القياسية. إذا كانت درجات الاختبارات القياسية أعلى من درجات اختبارات الاختيار الجبري، فقد يعني هذا أن الشخص أقل نقدًا لنفسه ويحتمل أنه قد بالغ في وصفه في الاختبارات القياسية. يعطي هذا مجالات محددة للمزيد من التحقق بدلاً من مقياس واحد غير محدد للقبول الاجتماعي.

T - M التفريق بين الدافع والموهبة. تحدّد الفروق بين درجات الدافع والموهبة التي تساوي ثلاثة أو أكثر على مقياس **Sten** عن طريق العلامتين **T** و **M** على الترتيب. يمكن أن تشير هذه الفروق إلى وجود حافز للتطور في مجالات محددة، أو تحدد المجالات التي تحدث المؤثرات البيئية فيها تأثيرًا قويًا.

ملف خصائص القياس النفسي الكامل - مجموعة الفكر

الفكر

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

ذو نزعة تقييمية

ذو نظرة تحليلية Sten 6

يهتم بتحليل المعلومات إلى حدٍ ما (5) يسأل أسئلة استقصائية بشكلٍ متكرر بعض الشيء (5) يميل إلى السعي لإيجاد حلول للمشكلات (7)

واقعي Sten 7

من المحتمل أن يتواصل جيداً عن طريق الكتابة (7) يهتم إلى حدٍ ما بالمنطق الموجود وراء حجة ما (5) يستكشف الحقائق على نحو شامل (7)

عاقل Sten 5

يستمتع بالعمل على البيانات الرقمية مثله مثل معظم الأشخاص (6) لديه اهتمام ضئيل بتكنولوجيا المعلومات (4) من المرجح إلى حدٍ ما أن يبني القرارات على الحقائق فقط (6)

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

ذو نزعة استقصائية

مهتم بالتعلم Sten 7

لديه اهتمام ضئيل إلى حد ما بتعلم أشياء جديدة (4) يتعلم بسرعة (7) يميل إلى التعلم من خلال القراءة (7)

يميل إلى التفكير بطريقة عملية Sten 2

يركز على القيام بالمهام العملية بشكل أقل من الآخرين (4) يبدي اهتماماً ضئيلاً جداً بالتعلم من خلال الفعل (1) يعطي أهمية ضئيلة نسبياً لاستخدام الحس السليم (4)

نافذ البصيرة Sten 9

يحدد عادةً أساليب لتحسين الأمور (8) سريع جداً في استيعاب أساس المشكلة (9) يثق بمحسسه لتوجيه حكمه (8)

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	واسع الخيال
										<p>Sten 10 مبتكر</p> <p>ينتج أفكاراً كثيرة (10) ينتج أفكاراً أصيلة جداً (10) من المرجح أن يتبنى حلولاً جذرية (8)</p>
										<p>Sten 7 تجريدي</p> <p>جيد في تطوير المفاهيم (7) كثيراً ما يطبق النظريات (7) يفضل إلى حدٍ ما دراسة المبادئ الضمنية (6)</p>
										<p>Sten 9 استراتيجي</p> <p>يميل إلى تطوير الاستراتيجيات (7) يتبنى رؤية طويلة الأمد جداً (9) يكون رؤية واضحة عن المستقبل (8)</p>

ملف خصائص القياس النفسي الكامل - مجموعة التأثير

التأثير

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

اجتماعي

Sten 6 متفاعل

نشط إلى حدٍ ما (6) كثير الكلام إلى حدٍ ما (6) يهتم إلى حدٍ ما بتكوين علاقات (6)

T

M

Sten 3 يعمل على المشاركة

يستغرق القليل من الوقت لتوطيد العلاقات (4) لا يُعطي أهمية كبيرة لترك انطباع أول جيد (2) يكون صداقات جديدة بدرجة معقولة من السهولة (5)

N

I

Sten 8 مروج لذاته

عادةً ما يكون هو محور الاهتمام (10) متواضع إلى حدٍ ما بشأن إنجازاته الخاصة (6) يحتاج إلى الثناء بدرجة متوسطة (6)

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

قوي التأثير

Sten 9 مقنع

مقنع جداً (9) يثبت وجهة نظره بطريقة قوية (8) يُركّز على التفاوض لعقد أفضل صفقة (7)

Sten 6 فصيح

يستمتع بإلقاء العروض التقديمية مثل معظم الأشخاص (6) يشرح الأشياء بشكلٍ معقول (6) يشعر براحة إلى حدٍ معقول عند لقاء أشخاص جدد (6)

Sten 10 متحدٍ

يتحدث عن اعتراضه بشكلٍ صريح جداً (9) يميل جداً إلى تحدي أفكار الآخرين (9) ينخرط في المجادلات في كثيرٍ من الأحيان (9)

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	جازم
										<p>Sten 10 واضح الهدف</p> <p>يتخذ قرارات سريعة (8) مستعد لتولي مسؤولية اتخاذ قرارات مهمة (8) يتمسك بآراء صارمة حول القضايا (10)</p>
										<p>Sten 8 لديه صفات قيادية</p> <p>مهتم بشكل واضح بتولي دور قيادي (7) ينسرق بين الأشخاص بشكل جيد (7) يميل جداً إلى التحكم في الأشياء (9)</p>
										<p>Sten 5 يمكن الآخرين</p> <p>لديه اهتمام محدود بالعنور على طرق لتحفيز الآخرين (3) ملهم (7) يُشجع الآخرين إلى حدٍ معقول (5)</p>

ملف خصائص القياس النفسي الكامل - مجموعة التأقلم

التأقلم

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

قادر على استعادة التوازن

Sten 7 واثق بنفسه

واثق من نفسه إلى حدٍ ما (5) يشعر بأنه يتحكم في مستقبله (8) لديه شعور قوي بقيمته (7)



Sten 7 رابط الجأش

نادرًا ما يشعر بالتوتر أثناء الأحداث المهمة (7) يكون هادئًا إلى حدٍ معقول قبل الأحداث المهمة (6) يعمل بشكل جيد تحت الضغط (7)



Sten 4 يقدم الحلول ويبت في القضايا العالقة

يتعامل جيدًا إلى حدٍ معقول مع الأشخاص المنفعلين (5) يكره الاضطرار إلى التعامل مع الأشخاص الغاضبين (4) يشعر بحاجة لحل الخلافات أقل من كثيرٍ من الأشخاص (4)

N

I



10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

مرن

Sten 8 إيجابي

من المحتمل أن يتبنى وجهة نظر متفائلة (8) يتعافى سريعًا من الإخفاقات إلى حدٍ معقول (5) مبهج للغاية (9)



Sten 6 توجهه الرغبة في التغيير

مستعد لقبول التغيير مثله مثل معظم الأشخاص (6) يتعامل جيدًا إلى حدٍ ما مع حالة الشك وعدم التيقن (6) يقبل التحديات الجديدة بسهولة مثل معظم الأشخاص (6)



Sten 3 متفتح

أقل تقبلاً للتعليقات من أغلب الأشخاص (2) من المرجح إلى حدٍ ما أن يُشجع الآخرين على انتقاد توجهه (6) نادرًا ما يطلب تعليقه على الأداء (4)



10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	داعم
										<p>Sten 4 مكثرت</p> <p>أقل تعاطفًا من كثيرٍ من الأشخاص (4) من غير المرجح أن ينصت باهتمام لفترة طويلة (2) مهتم بفهم السبب الذي يجعل الأشخاص يقومون بأشياء معينة (7)</p>
										<p>Sten 3 يُشرك الآخرين</p> <p>مهتم بروح الفريق بشكلٍ أقل من الآخرين (2) يهتم بعض الشيء بآراء الآخرين (5) من المستبعد أن يُشرك الآخرين في القرار النهائي (4)</p>
										<p>Sten 3 متقبل</p> <p>أقل مراعاة بعض الشيء من الآخرين (3) متسامح إلى حدٍ معقول (5) يثق في الناس إلى حدٍ ما (5)</p>

ملف خصائص القياس النفسي الكامل - مجموعة تحقيق النتائج

تحقيق النتائج

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	يقظ الضمير
					M			T		<p>Sten 3 يُعتمد عليه</p> <p>يعطي الالتزام بالمواعيد النهائية أهمية أقل من كثيرٍ من الأشخاص (3) أقل دقة في مواعيده من كثيرٍ من الأشخاص (4) على استعداد أحياناً أن يترك مهاماً غير منجزة (4)</p>
										<p>Sten 4 شديد التدقيق</p> <p>يُركز قليلاً على التأكد من صحة التفاصيل (2) أقل تعمقاً من كثيرٍ من الأشخاص (4) يحقق درجة عالية إلى حدٍ معقول من الجودة (6)</p>
										<p>Sten 1 ممثل</p> <p>يميل إلى اتباع القواعد بشكل أقل بكثير (1) يكره اتباع الإجراءات بشدة (2) يكون أحياناً مستعداً للمخاطرة عند اتخاذ القرارات (4)</p>
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	يميل للتخطيط
										<p>Sten 1 منظم</p> <p>جيد التنظيم بشكل أقل من أغلب الأشخاص (2) يكره الاضطرار إلى عمل الخطط بشكل كبير (2) يميل إلى تحديد الأولويات بشكل أقل من أغلب الأشخاص (1)</p>
										<p>Sten 3 ذو مبادئ</p> <p>يركز على الأخلاقيات بشكل أقل من كثيرٍ من الأشخاص (4) يعطي الحفاظ على السرية أهمية أقل من كثيرٍ من الأشخاص (3) يركز بشكل قليل نسبياً على احترام الالتزامات (4)</p>
										<p>Sten 5 مهتم بالأنشطة</p> <p>يعمل بنمط سريع إلى حدٍ ما (5) يعمل جيداً عندما يكون جدول أعماله مزدحماً (7) يفضل فعل كل شيءٍ على حدة (4)</p>

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	مدفوع
			■							<p>Sten 7 ديناميكي</p> <p>يجيد تحقيق الأشياء (7) يكون على عجلة للبدء في الأمور (7) مفعم بالنشاط إلى حدٍ ما (6)</p>
		■								<p>Sten 8 مقدام</p> <p>من المحتمل أن يحدد فرص العمل (8) يهتم بالبيع نسبيًا (8) تنافسي بدرجة تشبه أغلب الأشخاص (6)</p>
		■								<p>Sten 8 مكافح</p> <p>لديه دافع لتحقيق النتائج المتميزة (8) طموح نسبيًا (7) من المرجح أن يتأثر أثناء التحديات الصعبة (8)</p>

ملخص ملف خصائص القياس النفسي

القبول (7) الاتساق (9) توافق درجات ج و ق (7) توافق درجات م و د (6)

التفريقات	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	يتم عرض التفريقات الأعلى
					█						ذو نظرة تحليلية
M				█							واقعي
						█					عاقل
				█							مهتم بالتعلم
									█		يميل إلى التفكير بطريقة عملية
		█									نافذ البصيرة
	█										مبتكر
M				█							تجريدي
M		█									استراتيجي
T					█						متفاعل
N								█			يعمل على المشاركة
			█								مروج لذاته
		█									مقنع
					█						فصيح
	█										متحدٍ
	█										واضح الهدف
			█								لديه صفات قيادية
T						█					يمكن الآخرين

التفكير

التأثير

ملخص ملف خصائص القياس النفسي

التفريقات	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	يتم عرض التفريقات الأعلى
T											واثق بنفسه
											رابط الجأش
N											يقدم الحلول وبيت في القضايا العالقة
											إيجابي
											توجهه الرغبة في التغيير
											متفتح
											مكثرث
											يُشرك الآخرين
											متقبل
M											يُعتمد عليه
											شديد التدقيق
											ممثل
											منظم
											ذو مبادئ
											مهتم بالأنشطة
											ديناميكي
											مقدام
											مكافح

التأقلم

تحقيق النتائج

ملف خصائص الكفاءات الكامنة

يقدم ملف الخصائص هذا الجوانب التي تنطوي على القدرات الكامنة الأكبر والأصغر ل أحمد عساف. وُضِعَت مقاييس الكفاءات الكامنة استنادًا إلى قواعد البيانات الدولية الشاملة التي تملكها سافيل للتقييم وتربط تقييم ويف بالأداء في العمل.

وصف الكفاءة	الإمكانية	المرتبة النسبية
تقييم المشكلات	فحص المعلومات (8) توثيق الوقائع (6) تفسير البيانات (6)	مرتفع نسبيًا قدرة أعلى من حوالي 75% من مجموعة المقارنة
التحقيق في المشكلات	تنمية الخبرات (6) تبني الأساليب العملية (3) توفير آراء ذات بصيرة (10)	مرتفع نسبيًا قدرة أعلى من حوالي 75% من مجموعة المقارنة
خلق الإبداع	توليد الأفكار (10) استطلاع الإمكانات (9) تطوير الاستراتيجيات (9)	مرتفع للغاية قدرة أعلى من حوالي 99% من مجموعة المقارنة
بناء العلاقات	التفاعل مع الأشخاص (5) إقامة الصلات (3) ترك انطباع على الأشخاص (8)	متوسط قدرة أعلى من حوالي 40% من مجموعة المقارنة
توصيل المعلومات	إقناع الأشخاص (8) توصيل المعلومات بوضوح (6) تحدي الأفكار (10)	مرتفع جدًا قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة
توفير القيادة	اتخاذ القرارات (10) توجيه الأشخاص (8) تمكين الأشخاص (5)	مرتفع جدًا قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة

حل المشكلات

التأثير على الأشخاص

ملف خصائص الكفاءات الكامنة

وصف الكفاءة	الإمكانية
<p>إظهار المرونة</p> <p>إظهار الثقة بالنفس (7) إظهار الهدوء (7) فض المنازعات (3)</p>	<p>متوسط</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة</p> <p>6</p>
<p>التكيف مع التغيير</p> <p>التفكير بإيجابية (7) تقبل التغيير (6) الترحيب بالتعليقات (3)</p>	<p>متوسط</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة</p> <p>6</p>
<p>توفير الدعم</p> <p>فهم الأشخاص (3) العمل الجماعي (2) تقدير الأشخاص (3)</p>	<p>منخفض جداً</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 5% من مجموعة المقارنة</p> <p>2</p>
<p>معالجة التفاصيل</p> <p>الوفاء بالجدول الزمنية (2) التحقق من الأشياء (3) اتباع الإجراءات (1)</p>	<p>منخفض للغاية</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة</p> <p>1</p>
<p>هيكلية المهام</p> <p>إدارة المهام (1) الحفاظ على المعايير (2) الخروج بنتائج (4)</p>	<p>منخفض للغاية</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة</p> <p>1</p>
<p>تحفيز النجاح</p> <p>الإقدام على عمل (8) استغلال الفرص (8) السعي وراء الأهداف (9)</p>	<p>مرتفع جداً</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة</p> <p>9</p>

التناسب الثقافي/ البيئي المتوقع

استناداً إلى البحث الشامل الذي أجرته سافيل للتقييم والذي يربط بين أنماط الشخصيات وثقافة بيئة العمل، فإن هذا القسم يُبرز نواحي الثقافة والوظيفة والبيئة التي يرجح أن تعزز أو تثبط نجاح أحمد عساف:

معززات الأداء

عندما يتم تشجيع الإبداع والتجديد والترحيب بالأفكار والحلول الجذرية	⊕
عندما يتم تقدير الجدل الساخن ويتم تشجيع الأشخاص على التشكيك في الأفكار والمناقشة والتحدث عن الاختلافات بصراحة	⊕
عندما يتم تشجيع الأشخاص على تحمل مسؤولية القرارات المهمة ويتم تقدير الفصل في اتخاذ القرارات كصفة قيمة	⊕
عندما يتم تقدير إمكانية الوصول السريع إلى أساس القضايا وتحديد حلول المشكلات بسهولة تقديراً كبيراً	⊕
عندما يتم تشجيع تطوير الأفكار والمفاهيم النظرية	⊕
عندما يكون الحصول على نتائج قوية هو محط الاهتمام وتوجد عزيمة للنجاح، بغض النظر عن أي شيء، ويتم مكافأة الأشخاص لتحقيقهم نتائج متميزة	⊕
عندما يكون هناك تركيز استراتيجي قوي، فإن امتلاك رؤية واضحة للمستقبل يعد شيئاً مرغوباً فيه ويتم تقدير إمكانية التفكير الاستراتيجي تقديراً كبيراً	⊕
عندما يتم تقدير الروح التجارية وروح المبادرة وينصب الاهتمام على تحديد فرص العمل والتفوق على المنافسة	⊕

مثبطات الأداء

عندما تسود السلوكيات المعهودة وتُفضل أساليب التعامل التقليدية ويُبنى الأشخاص عن خلق أفكار جديدة	⊖
عندما تقابل المعارضة باستهجان ويُبنى الأشخاص عن الأفكار التي تمثل تحديات وعن التحدث عن الاختلافات	⊖
عندما تقع مسؤولية القرارات الهامة على عاتق أشخاص آخرين ولا تكون هناك فرصة كافية للتأثير على النتيجة	⊖
عندما لا يكون لتقديم الرؤى الجديدة وتحديد التحسينات المحتملة قيمة كبيرة	⊖
عندما لا يوجد اهتمام كبير بتطبيق الأفكار والنماذج النظرية ولا يُمنح الأشخاص وقتاً كافياً لاستكشاف الخيارات والاحتمالات المختلفة	⊖
عندما لا يكون هناك رغبة كبيرة في تحقيق نتائج متميزة وناдрًا ما يصمد الأشخاص في مواجهة الصعوبات	⊖
عندما يكون التركيز قصير المدى وتكتيكياً بدلاً من أن يكون طويل المدى وإستراتيجياً	⊖
عندما تكون الثقافة غير تجارية وغير تنافسية وغير موجهة نحو الربح	⊖

مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

توليد الأفكار

الخروج بأفكار؛ ابتكار طرق منهجية؛ تبني الحلول
الجذرية

مرتفع للغاية

قدرة أعلى من حوالي 99% من مجموعة المقارنة



بناء جوانب القوة

- تأكد أن الأفكار مدعومة بحجة منطقية ودراسة جدوى قوية.
- شارك في المراحل المبكرة للمشروعات؛ حيث الترحيب بالمقترحات.
- كوّن مجموعة مبدعة من خبراء مختلف المجالات لحل المشكلات المستعصية.
- قدّم مجموعة من الأفكار عارضاً درجات متفاوتة من التغيير عما عليه الأوضاع الحالية.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- هل انشغالك بتوليد الأفكار يطغى أحياناً على إنجاز الأعمال؟ نصائح: احذر من إسراف الوقت في الانشغال بالأفكار.
- التعامل مع كم هائل من الأفكار قد يُصعّب ترتيبها وفق أولويتها وتطوير الرئيسية منها. نصائح: حدّد الأفكار المهمة. وروّج لها وتجذب تقديم الكثير من الأفكار دفعة واحدة.
- هل طلبك للإبداع يطغى على مراعاة المعايير والشروط الأساسية؟ نصائح: افهم شروط لائحة العمل والتزم بها.
- هل تبني منهج في غاية الحداثة يمثل خطورة على المصداقية مع بعض أصحاب المصلحة الرئيسيين؟ نصائح: اسع باستمرار للحصول على تعقيبات أصحاب المصلحة وكن على وعي بما يبحثون عنه.

مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

تحدي الأفكار

مرتفع للغاية

قدرة أعلى من حوالي 99% من مجموعة المقارنة



التشكيك في الافتراضات؛ تحدي الآراء الراسخة؛ برهنة

وجهاً النظر الشخصية

بناء جوانب القوة

- حدِّدْ المشروعات التي بمشاركتك فيها يلزم إجراء تغييرات، والتي قد تضطر فيها إلى مواجهة بعض المقاومة لتلك التغييرات.
- شجِّعِ الزملاء على النظر إلى الاعتراضات باعتبارها انتقاداتٍ بناءة. وضِّحِ المزايا وروِّجْ لأفكارك؛ ولا تقفْ عند مسألة الاعتراض فحسب.
- كُنْ على استعدادٍ لدراسة الجوانب الرفيعة المستوى التي لم تتغير منذ أمدٍ بعيدٍ وفكِّرْ في مقدار التحسينات التي يمكن اقتراحها.
- حاولْ ألاَّ تسمح للنقاش أن يصبح ساخناً أو شخصياً.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- احذِرْ من إطالة المناقشة/الجدال ومن إعادة النظر في النقاط التي قد حُسِّمَ الاتفاق عليها. نصائح: اعلَمْ متى تتنازل بلباقة.
- هل من ضررٍ جرَّاء مواصلة طرح الأسئلة بصرف النظر عن تلقيك سلسلةً من الإجابات المنطقية؟ نصائح: تجنَّبْ تكلفَ انتقاد أحد المواقف التي نالتَ بحثاً ودراسةً؛ لأن هذا يعطي انطباعاً أنك تضمّر مقاصد انحيازية.
- كُنْ واعياً بأن شغف القلة القليلة بالمشاركة في المناقشة من الممكن أن يؤدي إلى استبعاد الزملاء الأقل قدرةً على التعبير اللفظي. نصائح: تأكَّدْ أن الأشخاص الآخرين عرضوا وجهات نظرهم وليس ثمة تصوُّرٍ بإجبارهم على قبول أحد القرارات.
- هل ثمة خطورة جرَّاء المناظرة من أجل الاستمتاع؟ نصائح: لا تشرَعْ في مناظرةٍ ما لم يكن هناك خلافٌ يُذكر. التزم الهدوء وابحثْ عمَّن يشاطرونك الأفكار والاهتمامات ذاتها لتتناظروا في القضايا الأخرى خارج نطاق العمل.

مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

اتخاذ القرارات

مرتفع للغاية

قدرة أعلى من حوالي 99% من مجموعة المقارنة



اتخاذ القرارات حول الإجراءات اللازمة؛ تولى المسؤولية؛

دعم القرارات

بناء جوانب القوة

- البحثُ دائماً في الاجتماعات عن القرارات ونقاط العمل.
- شجّع الآخرين على صناعة القرارات والالتزام بالأعمال، وطوّر المناقشة إلى نتائج.
- ابذل ما في وسعك في أداء المهام الأقوى تأثيراً والأكثر فائدة.
- اسع لكسب موافقة الآخرين ودعمهم قبل اتخاذ قراراتٍ مهمة.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المخذورات

- هل ثمة خطورة من ترك انطباعٍ بالمبالغة في ممارسة السيطرة في محيط المجموعات والفرق؟ نصائحهم غيرك لتؤس الاجتماعات ووضع الإجراءات.
- هل ثمة مخاطرة من جراء صناعة القرارات قبل استعداد الزملاء لتنفيذها؟ نصائحهم: امدح الزملاء وقتاً لدراسة الآثار المترتبة على إحدى القرارات وكيفية تنفيذها بفعالية.
- انتبه كي لا تتعدى على نطاق مسؤوليات الآخرين. نصائحهم: راعِ حدود أدوار الآخرين وركّزْ على مسؤولياتك الخاصة.
- كن على وعيٍ بأن الأشخاص الذين يتكون انطباعاً بتشبههم بأرائهم أو تعنتهم قد يتكون انطباعاً كذلك بافتقارهم إلى الموضوعية. نصائحهم: تریثْ وفكّرْ فيما إذا كان ثمة خطر من أن تكون الآراء والاتجاهات الشخصية هي الدافع وراء القرارات وليست معايير صناعة القرارات.

مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

مرتفع للغاية
قدرة أعلى من حوالي 99% من مجموعة المقارنة



توفير آراء ذات بصرية
تحسين الأشياء باستمرار؛ تحديد المشكلات الرئيسية؛
إصدار أحكام حديثة

بناء جوانب القوة

- حدّد ثلاث مجالات إذا استطعت تطويرها؛ ستحقق أقصى استفادة.
- قدّم للمديرين وقادة الفرق اقتراحاتك بالتطويرات والتحسينات الممكنة. أكّد لهم مزايا إجراء التغييرات.
- ساعد الآخرين على اكتساب الأدوات اللازمة لتحديد المشكلات الرئيسية. وشجّعهم على دراسة الأهداف والتبعيات الرئيسية في المشروعات، وعلى تقييم المخاطر الرئيسية.
- تعلّم أن تدرك حدّك، فكّر متى يكون حدّك صواباً ومتى يكون خطأً. واستخدم هذه المعلومات للاسترشاد بها عند الاعتماد على الحدّس مستقبلاً. وعند الاهتمام بالمعلومات الأخرى المتاحة اهتماماً أكبر.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- هل تقديم رؤى جديدة وإعادة النظر في سير العمل من شأنهما أن يتسببا في حدوث مشكلات للآخرين بسبب التغييرات المستمرة؟ نصائح: حاول وضع عملية تطوير أكثر منهجية حيث تُجرى التغييرات بطريقة منسقة وتُوصّل بوضوح.
- هل السعي المستمر لتحسين الأشياء قد يعني عدم إدماج الطرائق الحالية واستخدامها بما فيه الكفاية؟ نصائح: تأكّد أن التحسينات ستجلب عائداً أعلى الاستثمار وتستحق القيام بها.
- هل الأشخاص السريعو الدخول في صلب المشكلة قد لا يقضون أحياناً وقتاً كافياً لشرح أفكارهم للآخرين؟ نصائح: خصّص وقتاً كافياً لتبرير توصياتك واستنتاجاتك وشرحها للزملاء.
- هل هناك خطورة من الشغف بصناعة القرارات على أساس الحدّس في غياب المعلومات الموضوعية؟ نصائح: حدّد مصادر المعلومات الرئيسية لدعم حدّك.

مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

استطلاع الإمكانات

مرتفع جداً

قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة



تطوير المفاهيم; تطبيق النظريات; تحديد المبادئ الأساسية

بناء جوانب القوة

- عندما يقدم الزملاء مقترحاتهم، اقترح روابط وأنماطاً لخلق نماذج متماسكة بدلاً من الأفكار المنعزلة.
- افحص المفاهيم والمناهج الجديدة للوقوف على مدى فعاليتها، ولتبنى عليها عند التفكير المستقبلي.
- اقض وقتاً مع الزملاء لمناقشتهم حول كيفية تحويل النظريات إلى تطبيقات عملية.
- تدرب على إيصال المكونات الأساسية للمفهوم.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المخدورات

- احذر من استكشاف مجموعة هائلة من الاحتمالات مما يسبب الغموض عند الآخرين. نصائح: حافظ على تركيز العروض التقديمية وتبسيطها. ركز على موضوع واحد في المرة الواحدة.
- احذر من الانهماك في الأفكار والنماذج دون ترجمتها إلى تطبيقات عملية للمستخدمين والعملاء المحتملين. نصائح: ركز على ما تتمتع به المقترحات من مزايا عملية وتجارية للمستخدمين النهائيين.
- هل يرى الزملاء قدرتك على التنظير مُشْتَبَهَةً لا سيما عند ضغط المواعيد المحددة لإنجاز المهام؟ نصائح: احترم المواعيد المحددة التي يعمل كل شخص وفقاً لها، وأدرك أن للتنظير ووضع التصورات زمانهما ومكانهما.
- هل يقودك تعمقك في الأمور أحياناً إلى التركيز على أشياء لا تهم سوى أهل الاختصاص في المجال؟ نصائح: لا تغفل عما يمثل أهمية لمن يشتري أو يبيع منتجاً أو خدمةً بانشغالك بالتفاصيل الفنية.

مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

مرتفع جداً
قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة



السعي وراء الأهداف

تحقيق نتائج رائعة؛ العمل بتصميم؛ الاستمرار رغم الصعوبات

بناء جوانب القوة

- ابحث عن مسؤوليات أكبر، وضَع خطةً خمسيةً لمشارك المهني الشخصي.
- ابحث عن أدوارٍ ومسؤولياتٍ تعزِّز جوانب القوة إلى أقصى حد؛ لأن هذه الأدوار والمسؤوليات تمثل أعظم فرصة للتفوق.
- تبادل مع الآخرين رؤية النجاح لتلهمهم.
- اتل على الآخرين تجارب الانتصارات السابقة لتشجِّعهم على المثابرة في مواجهة الشدائد.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- احذر أن يطغى السعي إلى الأهداف الفردية على الأداء العام للفريق أو المؤسسة. نصائح: تأكَّد أن الأهداف الشخصية متوافقة تمامًا مع الفريق والأهداف الأكبر.
- ما مدى القيمة والتقدير اللذين يشعر بهما المساهمون في تحقيق النجاح؟ نصائح: تأكَّد أن الآخرين يتلقون الثناء الذي يستحقونه، واعترف باستمرار بجهودهم ودعمهم.
- هل ثمة خطورة من الشدة في حث الآخرين على العمل دون داعٍ؟ نصائح: كُن على وعي بما قد يترتب من آثارٍ على التوازن بين عمل الآخرين وحياتهم نتيجة المنهج الحازم الذي تتبعه.
- هل ثمة خطورة من إفراط الانهماك في مهام صعبة ليست ذات أهمية قصوى قياسًا بغيرها؟ نصائح: أعِد النظر بانتظام في تقييم الجدوى من استثمار الوقت في محاولة إصلاح أحد الأوضاع السيئة.

مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

مرتفع جداً
قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة



تطوير الاستراتيجيات

بلورة الاستراتيجيات، التنبؤ بالاتجاهات، تصور المستقبل

بناء جوانب القوة

- ضع الأساليب والأفكار في حيز التنفيذ الفعّال بجانب الاستراتيجية.
- قارن بين الاستراتيجيات التي تطبقها المؤسسات المختلفة في القطاع ذاته.
- قارن بين التغييرات في وظيفتك / قطاع عملك والتغييرات في المؤسسات الأخرى.
- اعلم المزيد عن الوظائف الكاملة بالمؤسسة، واسع للعمل بعض الوقت في الإدارات المختلفة.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- هل من الممكن أن يطغى اهتمامك بالأهداف الطويلة الأجل على تعاملك مع الحاضر؟ نصائح: وازن بين الأهداف التشغيلية والأهداف الاستراتيجية بما يسمح لك الوقت دون أن تطغى أحد الأهداف على الأخرى؟
- هل اهتمامك الاستراتيجي يؤدي بك إلى وضع استراتيجيات بالافتقار إلى استشارة الآخرين أو انعدامها؟ نصائح: افحص التفكير الاستراتيجي مع أهل الخبرة من الممارسين.
- هل من المحتمل أن تكون توقعاتك بالتوجهات خطأ كلياً أو جزئياً؟ نصائح: كن على استعداد لتبرير توقعاتك بالمستقبل، وضّع ضمن التفكير الاستراتيجي بعض التصورات المختلفة لما قد يطرأ.
- هل رؤيتك للمستقبل صائبة؟ تذكّر أن أغلب القادة الذين أخطأوا كانوا على قناعة - في ذلك الوقت - أن رؤيتهم كانت صائبة. نصائح: تساءل باستمرار إذا ما كنت تعبر مسألة بعينها اهتماماً كافياً أم لا، كالتقنية الحديثة أو تشريع جديد محتمل.

مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

استغلال الفرص

تحديد فرص العمل؛ توليد المبيعات؛ التفوق على المنافسين

مرتفع

قدرة أعلى من حوالي 90% من مجموعة المقارنة



بناء جوانب القوة

- اعرضُ للآخرين كيفية اغتنام فرصٍ جديدةٍ عن طريق المجموعات المهنية ومجموعات مجال العمل، كتقديم العروض، أو المشاركة في النشرات الإخبارية أو المقالات الصحفية، أو كتابة المدونات.
- ادرُسْ اتجاهات السوق، واقترح الفرص الممكنة لتطوير المنتجات والخدمات.
- اطلبْ إحالات وتوصيات، وكونْ قائمةً بتزكيات الآخرين.
- تعلَّمْ من العطاءات التنافسية التي خُسرَتْ. أجرِ فحصاً كاملاً واطلبْ آراءً كاملةً من العملاء.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- احذَرْ من بذل وقتٍ وطاقةٍ في البحث عن فرصٍ جديدةٍ أكثر مما تبذله في التعامل مع الطلبات الحالية. نصائح: احذَرْ من التشتت بسبب الانجذاب إلى فرصٍ جديدةٍ لدرجةٍ تؤثر في أعمالك الأخرى.
- هل المبالغة في الاهتمام بالسعي إلى فرصةٍ كبيرةٍ أو فرصتين لا يبدو أنهما واقعٌ ملموسٌ قد يعني فقدانك مزيداً من الفرص الأرجح أنْها تؤتي ثمارها؟ نصائح: اجثْ باستمرار عن أفضل السبل لاستثمار الوقت والجهد لتحقيق أفضل النتائج.
- ما مدى تأثير اهتمامك بصفقةٍ كبيرةٍ قادمةٍ في تنمية الحسابات الأطول أجلاً؟ نصائح: استهدفْ تطوير العلاقات الدائمة بالعملاء عن طريق إدارةٍ قويةٍ لحساباتهم، وخدماتٍ فائقةٍ، وتنفيذٍ فعالٍ.
- هل روحك التنافسية مُوجَّهةٌ دائماًً توجيهاً ملائماً؟ نصائح: تأكَّدْ من توجيه الطاقة التنافسية خارجياً بدلاًً من توجيهها إلى أعضاء الفريق أو الإدارات الأخرى.

مجالات التحدي الممكنة (أدنى ثمانية)

إدارة المهام

العمل بمنهجية؛ تخطيط الأنشطة؛ تحديد الأولويات

منخفض للغاية

قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة



نشاطات التنمية

- باشر المهام أو وزّعها وفقاً للقدرات والاهتمامات؛ واستخدم المهام الأكثر تشويقاً باعتبارها مكافآتٍ وامنح الآخرين تكليفاتٍ تنطوي على مزيدٍ من التحدي.
- أكمل كل جزءٍ من المهمة على حدةٍ قبل الانتقال إلى ما يليه. حاول الوصول إلى وضعٍ لمساةٍ نهائيةٍ جيدةٍ قبل انتقالك إلى مهمةٍ أخرى.
- توقع مفسدات الخُطط المحتملة واجعل طوارئها جزءاً من خطتك. أبلغ أعضاء الفريق فور تعديل الخُطط.
- حاول تحقيق التوازن بين كلٍّ من درجة استعجال المهام وأهميتها عند تحديد أولويتها.

اتباع الإجراءات

مراعاة القواعد؛ التقيد بالتعليمات؛ تقليل المخاطر

منخفض للغاية

قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة



نشاطات التنمية

- اعلم مدى فائدة إجراءات العمل الأساسية للإدارة والمؤسسة والعملاء وأصحاب المصلحة والمجتمع.
- تحاور من أجل استثناءات القاعدة فحسب في الحالات الاستثنائية حقاً.
- احرص على اتباع مجموعة الإرشادات الكاملة لتفادي نسيان الخطوات المكلفة وضرورة إعادة العمل.
- تحقق من وجود قائمةٍ موضوعيةٍ للمخاطر المعروفة في قطاع مجال عمل مؤسستك. فكّر في الموارد المعرضة للخطر، وما الذي يشكل خطورةً، وما يترتب على ذلك.

مجالات التحدي الممكنة (أدنى ثمانية)

منخفض جداً
قدرة أعلى من حوالي 5% من مجموعة المقارنة



الوفاء بالجدول الزمني

الإلتزام بالمواعيد المحددة؛ الإلتزام بجدول الأعمال؛ إنهاء المهام

نشاطات التنمية

- ضع قائمةً بالنشاطات المطلوبة لإنجاز المشروعات احفظ سجلاً للمهام المكتملة.
- قسم الخطط الزمنية للمشروع كله إلى فترات زمنية أقصر لمزيدٍ من المراجعة الدورية لسير الأعمال والإجراءات.
- أنشئ جدول أعمالٍ واضحاً مع الإشارة إلى المشاركين في كل نشاط ووقت كل نشاط ومكانه، وأجرِ تعديلات منتظمة على الجدول.
- ضع التزاماً بمعالجة أية مهام ناقصة.

منخفض جداً
قدرة أعلى من حوالي 5% من مجموعة المقارنة



العمل الجماعي

العمل بشكل تشاركي؛ تشجيع مساهمات الفريق؛ إشراك الآخرين في صنع القرارات

نشاطات التنمية

- اقض وقتاً في التعرف على أعضاء الفريق وأدوارهم وإسهاماتهم.
- تحقق من أن جميع الأشخاص المعنيين الذين قد يستخدمون إحدى المنتجات أو الخدمات مشاركون بطريقةٍ أو بأخرى.
- تعرّف على مزايا تعدد وجهات النظر المعتمَدة، وتفكّر في القيمة التي تكمن في اقتراحات الآخرين.
- تأكّد من منح جميع الأطراف المعنيين فرصةً للتعبير عن وجهات نظرهم.

منخفض جداً
قدرة أعلى من حوالي 5% من مجموعة المقارنة



الحفاظ على المعايير

التصرف بشكل أخلاقي؛ الحفاظ على السرية؛ التصرف بنزاهة

نشاطات التنمية

- اجث عن فرصٍ للتصرف بما يتوافق مع قيم الشركة.
- ارتبّع قواعد الشركة عند إدارة المالبات أو المعدات، وتبادل المعلومات، والاحتكاك بالآخرين.
- وفي حالة الشك؛ تحقق من مدى سرية المعلومات.
- أبدِ نزاهةً بأن تتصرف وفق ما تتوقعه من الآخرين. حاول تجنّب التناقض في التعامل مع الأشخاص والمواقف.

مجالات التحدي الممكنة (أدنى ثمانية)

منخفض	3	التحقق من الأشياء
قدرة أعلى من حوالي 10% من مجموعة المقارنة		اكتشاف الأخطاء؛ ضمان الدقة؛ إنتاج عمل عالي الجودة

نشاطات التنمية

- تولُّ مسؤولية عملك وتعلِّمُ من الأخطاء السابقة، ولا تتوقَّعُ من الآخرين دائماً أن يراجعوا التفاصيل ويصححوها.
- استخدمِ التدقيق الإملائي وغيره من الأدوات البرمجية لاكتشاف الأخطاء الإملائية والنحوية والأخطاء الرياضية ومشكلات التنسيق وغيرها.
- التزمُ بالتدقيق الشديد للمعلومات والأرقام.
- اسعَ لتحقيق الصواب من أول مرة. تابعُ مستوى وعدد التعديلات والتصويبات التي يلقي الآخرون الضوء عليها وقتلِّمها بمرور الوقت.

منخفض	3	تقدير الأشخاص
قدرة أعلى من حوالي 10% من مجموعة المقارنة		إظهار المراعاة؛ تحمل الآخرين؛ الوثوق بالآخرين

نشاطات التنمية

- عندما يخطئُ غيرك أو يسيءُ التقدير؛ تفكَّرْ في أخطائك السابقة لتراعي حجم الخطأ وفق سياقه.
- افصلِ ما هو جدُّ مهم من مشكلات الآخرين وأظهرْ تعاطفك ودعمك فيما يخصها.
- من الممكن لجوانب القوة المختلفة أن تكون فعَّالة للغاية إذا توحدت. حاول التعرف على جوانب قوة الآخرين التي تكملُ رِبل جوانبك قوتك.
- وضِّحْ كيفية اكتساب الآخرين للثقة؛ واجعلْ توقعاتك واضحةً.

منخفض	3	فهم الأشخاص
قدرة أعلى من حوالي 10% من مجموعة المقارنة		إظهار التعاطف؛ الإصغاء للأشخاص؛ فهم الدوافع

نشاطات التنمية

- اطرحْ أسئلةً مفتوحةً وابدأْ جهداً في التعرف على الآخرين.
- حيثما تتمكَّن، اجثُ عن سبلٍ لدعم الآخرين بتقديم مساعدات عملية.
- قلِّلْ حديثك وامنحْ لغيرك الفرصة للشرح والمناقشة بالتفصيل.
- اسأل الآخرين عن دوافعهم والسبب وراء ما يتخذونه من قرارات.

وضع أولويات التنمية

مجال التنمية الأساسي

نصائح التنمية

مراجعة التنمية - ماهيتها وكيفية تنفيذها ووقتها؟

مجال التنمية الأساسي

نصائح التنمية

مراجعة التنمية - ماهيتها وكيفية تنفيذها ووقتها؟

وضع أولويات التنمية

مجال التنمية الأساسي

نصائح التنمية

مراجعة التنمية - ماهيتها وكيفية تنفيذها ووقتها؟

مجال التنمية الأساسي

نصائح التنمية

مراجعة التنمية - ماهيتها وكيفية تنفيذها ووقتها؟

المجالات العشر الإضافية

فحص المعلومات

مرتفع

قدرة أعلى من حوالي 90% من مجموعة المقارنة



معالجة المعلومات; طرح أسئلة استقصائية; البحث عن

حلول

بناء جوانب القوة

- ابحث عن الأساليب التي تجعل تحليلك أيسر وأسرع، كالبرامج الإلكترونية.
- راجع ما قد تحتاج إلى إجرائه من تحسينات على سرعة تحليلك ودقته واتساعه.
- استخدم صيغ استقصاء بسيطة لجمع المعلومات بسرعة وكفاءة مثل "أخبرني المزيد" أو "ساعدني على فهم ذلك" أو "ماذا بعد؟".
- اختبر جدوى الحل المقترح وفعاليتته ومن ثم طوِّره للمشكلة.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المخدورات

- هل تُؤمِّد أحياناً التحليل على حساب صناعة القرار؟ نصائح: تأكد أن التحليل يدعم عملية صناعة القرار عوضاً عن أن يعيقها.
- قد يخاطر الأشخاص الشغفون بالتحليل بالانخراط في كميات هائلة من المعلومات. نصائح: قاوم النزعة إلى تكرار التحليل. تذكر الهدف المرجو من التحليل.
- هل يمكن أن يُعدَّ طرح الكثير من أسئلة التقصي عائقاً لسير العمل أحياناً؟ نصائح: كن على استعدادٍ للتوقف عن طرح الأسئلة وللتعامل أحياناً مع معلومات قد تكون ناقصة.
- هل الرغبة القوية في إيجاد حلول للمشكلة معناها بذل طاقة في علاج مشكلات أقل أهمية؟ نصائح: تذكر مراجعة الوقت المستغرق في حل المشكلات وهل يتوافق مع أهمية كل منها في الخطة الشاملة.

المجالات العشرة الإضافية

مرتفع

قدرة أعلى من حوالي 90% من مجموعة المقارنة



إقناع الأشخاص

إقناع الآخرين; تشكيل الآراء; التفاوض

بناء جوانب القوة

- نَوْعُ أسلوبك لا سيما عند التعامل مع أشخاصٍ تربطك بهم علاقات مستمرة؛ كي لا تكون كتاباً مكشوفاً لهم وبالتالي تصير إقامة الحجّة ضدك أيسر.
- اطلب الحصول على آراء حول مهاراتك في الإقناع. ضع نصب عينيك إنجاز حلولٍ جيدة وفعالة تعمل على بناء العلاقات.
- استعدّ للمناقشات جيداً. ادرُسْ كلا طرفي المسألة للتعامل مع الاعتراضات ومواجهتها بالحجّة.
- ضع نصب عينيك الاشتراك في مستوياتٍ أعلى وأصعب من التفاوضات.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- اِحذَرُ من التوجه إلى الاستمرار في محاولة إقناع الآخرين عندما تكون القضية محسومة. نصائح: راقب الأمور عن كثبٍ وإقْرَأْ لغة الجسد وقاومِ الرغبة في المبالغة في الثناء.
- احرصْ ألاّ تبدو مُلِحِحاً بسبب سعيك الدائم لإقناع الآخرين. نصائح: تجنّبْ محاولة إقناع الآخرين في المواقف التي قد يرونها غير مناسبة.
- اِحذَرُ من محاولة تغيير آراء الآخرين باعتبار الأمر تحدياً شخصياً. لبعض الناس آراءٌ راسخةٌ متشبثون بها. نصائح: اِحذَرُ من إثارة غضب الآخرين. من الأمور التي تستحق النظر تغييرُ الموضوع إلى موضوعٍ آخر يمثل فرصةً أفضل للمردود الإيجابي.
- اِحذَرُ من السعي إلى الانتصار لصالحك أكثر من السعي إلى اتفاقات ترضي جميع الأطراف؛ فهذا من شأنه أن يجعل الآخرين يفقدون الثقةَ فيك على المدى الطويل. نصائح: فكّرْ ملياً في مزايا الشراكات الطويلة الأجل وكيفية تكوين هذه الشراكات على أفضل وجه في عملية التفاوض.

المجالات العشرون الإضافية

مرتفع

قدرة أعلى من حوالي 90% من مجموعة المقارنة



ترك انطباع على الأشخاص

جذب الانتباه؛ تشجيع الإنجازات الشخصية؛ كسب

تقدير الآخرين

بناء جوانب القوة

- تَطَوُّعٌ بتقديم النشاطات التي تزيد من ظهورك الشخصي وبإشراك هذه النشاطات.
- اقتراح على أعضاء الفريق أن تمتد لهم، وكُن متحدثاً رسمياً باسمهم.
- كُن واقعياً في الترويج لنفسك. استخدم البيانات التي يمكن قياسها والتعليقات النوعية الصادرة عن العملاء وأصحاب المصلحة.
- من الذي تكون لديه عنك انطباع أقل إيجابية؟ ارجته هيد في تغيير انطباعه.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المخدورات

- احذر من المبالغة في جذب الانتباه دون ضرورة، لا سيما في مواقف التنافس أو المواجهة. نصائح: احرص على تعزيز الظهور الإيجابي إلى أقصى حد، وتقليل الظهور السلبي إلى أدنى حد.
- ليس من المناسب -في بعض الأحيان- جذب الأنظار على حساب من هم أكبر منك منصباً أو من يعرض معلومات للآخرين عرضاً رسمياً. نصائح: اجدب الانتباه في الوقت المناسب.
- احذر من تضخيم الإنجازات التي قد يعتبرها الآخرون عادية. نصائح: اسع للتعرف على إنجازات الآخرين ليزداد وعيك بما يجعل إنجازاً يبدو استثنائياً.
- احذر من المبالغة في نسب الفضل إلى نفسك والإخفاق في إثابة أعضاء فريقك الإثابة الملائمة. نصائح: احرص حرصاً دائماً على العرفان بمساهمة الآخرين؛ وعلى الأرجح سيتهافتون على الاستباق إلى التعاون في المشروعات.

المجالات العشرون الإضافية

مرتفع

قدرة أعلى من حوالي 90% من مجموعة المقارنة



الإقدام على عمل

تحقيق الأشياء؛ استغلال المبادرات؛ استثمار الطاقة

بناء جوانب القوة

- تأكّد من دعم الآخرين لك كذلك قبل الخوض في أمرٍ جديد.
- ابحث عن فرصٍ للشروع في مبادراتٍ أو مشروعاتٍ تجاريةٍ جديدةٍ، أو لتحسين جوانب ضعف الأداء.
- كوّن سمعةً بأخذك زمام المبادرة وحل المشكلات قبل تفاقمها.
- تناوّل عملاً يبدو متقطعاً وتقل الدافعية إليه، واعمل على تقدمه.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- هل يطغى التحمّس للشروع في أمرٍ جديدٍ على أداءٍ مزيدٍ من الأعمال المعتادة؟ نصائح: ضع جدولاً زمنياً لنشاطات الحفاظ على روتين العمل أو لفحص المهام الجارية.
- هل الرغبة في إنجاز بعض الأمور تدفع إلى اضطراب المشروعات الحالية؟ نصائح: احرص على ألاّ تتطلب مبادراتك الموارد التي قد خُصّصت بالكامل للمشروعات الحالية.
- هل تشعر بميلٍ إلى خوض عملٍ جديدٍ ليس لديك به قدر كبير من الدراية والفهم؟ نصائح: استشرّ أهل الخبرة قبل أخذ زمام المبادرة في مجالٍ جديدٍ من مجالات العمل.
- هل طاقتك مُوجّهةٌ توجيهاً ملائماً قدر الإمكان؟ نصائح: قبل استعجال أداء النشاط التالي، خُذ وقتاً لتقف مع نفسك وقفةً، وتفكّر: «هل هذه أفضل استفادة من الوقت والطاقة؟»

المجالات العشرون الإضافية

مرتفع
قدرة أعلى من حوالي 90% من مجموعة المقارنة



توجيه الأشخاص
قيادة الآخرين؛ تنسيق المجموعات؛ التحكم في الأشياء

بناء جوانب القوة

- حدّد فرصاً لإدارة مشروعاتٍ وفرقٍ أكبر حجمًا حيث تتشابك العلاقات وتزايد التعقيدات.
- ضع رؤيةً واضحةً وحدّد الأهداف المشتركة؛ وتأكد من فهم الآخرين لها والتزامهم بها.
- تولّد دورًا يتطلب التنسيق بين الأفراد في مواقع شتى.
- استفد من باقات البرمجيات للمساعدة في إدارة المشروعات وتنسيقها.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- احذر أن تملّي على الآخرين طرائق محددة لإنجاز كل مهمة. نصائح: ضع للموظفين أهدافًا واضحةً ووجّههم نحو تحقيقها دون الإفراط في توجيههم.
- الميل الشديد إلى تولّي زمام الأمور قد يؤدي إلى سلب حقوق القادة الأقل هيمنة. نصائح: تجنّب فرض سيطرتك "تلقائيًا" في المواقف الجديدة.
- احذر وصول تفويض السلطات إلى الحد الذي يتحول فيه إلى تنازل. نصائح: هل هناك حاجة إلى تحديد الأهداف الرئيسية واستعادة السيطرة وتحديد الأشخاص وما هو متوقع منهم تحقيقه؟
- احذر من الإفراط في الإدارة التفصيلية لدقائق الأمور. نصائح: حيثما تتمكن؛ اطلب من شخصٍ آخر أن يدقّ التفاصيل.

مرتفع نسبيًا
قدرة أعلى من حوالي 75% من مجموعة المقارنة



إظهار الثقة بالنفس
إظهار الثقة الداخلية؛ تحديد الفرد لمستقبله؛ تقدير المساهمات الذاتية

بناء جوانب القوة

- اجث عن أدوارٍ رفيعة المستوى ممّا يلقي الضوء عليك في المؤسسة.
- كن واعيًا بجوانب قوتك واجث عن فرصٍ لتحقيق أقصى استفادة منها.
- انظر إلى مهنتك وادرس التطورات والخبرات التي ستعينك على إدراك طموحاتك الشخصية.
- طور جوانب القوة، والخبرة والمعرفة الاختصاصيتين مما يمكّنك من الإسهام بمساهماتٍ مهنية أكبر.

المجالات العشرون الإضافية

التفكير الإيجابية

مرتفع نسبياً

قدرة أعلى من حوالي 75% من مجموعة المقارنة



التفاؤل؛ النهوض مجدداً بعد الإخفاق؛ إظهار السرور

بناء جوانب القوة

- أشرك الزملاء الأقل إيجابيةً وشجّرهم على رؤية مزايا الخُطط المقترحة.
- اعلّم أن مديري المشروعات ومُحللي المخاطر قد لا يكونون على قدرٍ كبيرٍ من التفاؤل؛ فتعاونْ معهم تعاوناً بنّاءً.
- كن قدوةً لغيرك؛ واعرضْ لهم كيف يتعلمون من تجاربهم ويتجاوزونها سريعاً.
- ساعدْ في خلق مناخ عمل للفريق يتّسم بالإيجابية والإنتاجية.

إظهار الهدوء

مرتفع نسبياً

قدرة أعلى من حوالي 75% من مجموعة المقارنة



التحلي بالهدوء؛ التعامل مع الضغط؛ تحمل التوتر

بناء جوانب القوة

- ارتّبِبه للمشكلات المحتملة في بداية ظهورها، وتدخّلْ بهدوء قبل تفاقم الأمور.
- اجثْ عن مواقف يكون للهدوء فيها ميزته الخاصة.
- اجثْ عن أداء أدوارٍ متعددة الجوانب ذات متطلبات معقدة.
- اختبر العلاقة بين الضغط والأداء. اكتشف المستوى الأمثل للضغوط لتلتزمه لتحفيز أدائك الشخصي.

تنمية الخبرات

متوسط

قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة



استغلال فرص التعلم؛ اكتساب المعرفة والمهارات؛

تحديث المعرفة المتخصصة

بناء جوانب القوة

- تابعْ بانتظام نشاطات التنمية الشخصية مع مديرك و/أو مدربك.
- حدّدْ مجالات التعلم والتنمية المهمة لوظيفتك الحالية و/أو تدرجك المستقبلي.
- اجثْ عن مناهج جديدة للتعلم وأساليب التنمية الذاتية للمساعدة على تذكر المعلومات الجديدة.
- اجثْ طريقة التفكير الحالية فيما يتعلق بمجال العمل واكتب مقالاً نقدياً بالموضوعات الرئيسية.

المجالات العشر الإضافية

تقبل التغيير

متوسط
قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة



مواكبة التغيير؛ تحمل الشك؛ التكيف مع التحديات الجديدة

بناء جوانب القوة

- اجتِثْ عن إمكانيات العمل في مشروعات التطوير والتغيير.
- شارك في التخطيط لإيصال المعلومات الخاصة بالتغيير.
- فكّر في الانخراط في أمرٍ لا تُلمّ به إمامًا كبيرًا كمشروعاتٍ جديدةٍ أو أجزاءٍ جديدةٍ من المؤسسة.
- تولّ مسؤولياتٍ جديدةٍ ومختلفة.

توثيق الوقائع

متوسط
قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة



الكتابة بطلاقة؛ فهم الحجج المنطقية؛ تفصي الحقائق

بناء جوانب القوة

- استكشف سبلاً لتحسين الكلمة المكتوبة في الوثائق بتقديم يتناسب مع الحقائق والأرقام.
- اجتِثْ عن فرصٍ للكتابة كالمشاركة في النشرات الإخبارية والمواد التسويقية والتدريبية، واطلب آراء من المحررين والقراء.
- أمعن النظر في الأدلة المستخدمة لدعم وجهات نظر الآخرين - فهل بُثَّتْ بإتقان؟ اجتِثْ عن التردد ونقص الثقة في منهجهم.
- اقض وقتًا في البحث عن مصادر جديدة للمعلومات.

تفسير البيانات

متوسط
قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة



تحديد كم المشكلات؛ تطبيق التكنولوجيا؛ تقييم المعلومات بموضوعية

بناء جوانب القوة

- اعرض توليك مسؤولية تفسير البيانات في المجالات الجديدة والتي ستوسع نطاق المهارات الموجودة.
- تأكد من إدراج المعلومات العددية الأساسية إدراجًا واضحًا مما يساعد القارئ على الوصول إليها بسرعة. وحيثما تتمكن، حدّد المقاييس الأساسية وأبرزها.
- طالع أحدث التطورات في باقات تقنية المعلومات المستخدمة، وتعرّف على المجالات التي تُسرّن عملك.
- حدّد فرصًا لتدريب الآخرين على صناعة القرار، مع إبراز الحاجة إلى مراعاة المعلومات الموضوعية ومقاومة المؤثرات الذاتية.

المجالات العشرون الإضافية

توصيل المعلومات بوضوح

تقديم عروض إيضاحية؛ شرح الأشياء؛ إظهار الثقة الاجتماعية

متوسط

قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة



بناء جوانب القوة

- اقض وقتاً في تصميم مادةٍ تدريبيةٍ وتوصيلها للآخرين.
- قدّم عروضاً حول موضوعات مختلفة ولجماهير مختلفة. اقترح أن تتحدث للآخرين خارج نطاق العمل فضلاً عن التحدث داخل نطاق العمل.
- ابحث عن فرصٍ للتعبير عن المعلومات ذاتها لفئاتٍ مختلفة من الناس، ومع كل فئة راجع أسلوبك وحسّن مهاراتك.
- تعلّم الشعور بمزيدٍ من الثقة، فكّر في مواطن قوتك الفريدة وذكّر نفسك بما باستمرار، محدّثاً نفسك بعباراتٍ مثل "أنا أكثر أعضاء الفريق اجتهاداً ومثابرة."

تمكين الأشخاص

تحفيز الأفراد؛ إلهام الأشخاص؛ تقديم التشجيع

متوسط

قدرة أعلى من حوالي 40% من مجموعة المقارنة



نشاطات التنمية

- حدّد مواطن القوة لدى الأفراد ودوافعهم ومتطلبات تنميتهم، وتفهم كل ذلك.
- كن على دراية تامة بفريقك وزملائك واخلق بداخلهم شعوراً بوحدة الهدف.
- اطرح رؤيةً واضحةً عن المستقبل.
- ابحث عن فرصٍ للثناء على الأشخاص والإشادة بالأداء الجيد.

التفاعل مع الأشخاص

إظهار الحماس؛ التواصل؛ تكوين شبكة علاقات

متوسط

قدرة أعلى من حوالي 40% من مجموعة المقارنة



نشاطات التنمية

- ابحث عن من يستحقون الحفاظ على استمرارية التواصل معهم، وتأكد هل أجريت معهم حواراً في آخر أسبوعٍ أو شهرٍ.
- أثنِ على الزملاء بإنجازاتهم وهنئهم عليها.
- ضع هدفاً بإقامة علاقتي عمل جديدتين شهرياً.
- التّحرّق بمؤسسةٍ/جمعيةٍ مهنيةٍ وتولّ دوراً فعالاً في الفعاليات المحلية.

المجالات العشرون الإضافية

الخروج بنتائج

منخفض نسبيًا
قدرة أعلى من حوالي 25% من مجموعة المقارنة



العمل بسرعة؛ الحفاظ على الإنتاجية؛ تعدد المهام

نشاطات التنمية

- اجتهِدْ في التقدير الدقيق للوقت اللازم لإنجاز المهام والنشاطات اليومية. استغلْ أي أوقات فراغ لمساعدة الزملاء أو لتوليِّ مهام خاصة أو للتنمية المهنية.
- أدِّ عملك بسرعةٍ عن طريق الحفاظ على التركيز وتجنُّب الاحتكاك بالآخرين لفترات طويلة دون داعٍ.
- ضع أهدافًا واضحةً للإنتاجية، وتابع الأداء، وأجرِ تعديلاتٍ إلى أن تحافظ على مستوياتٍ مقبولةٍ بمرور الوقت.
- كرِّسْ مدةً زمنيةً مُخصَّصةً للتركيز على المهام الأساسية؛ وعدِّق المكالمات الهاتفية وتجنَّب الاطلاع على البريد الإلكتروني.

تبني الأساليب العملية

منخفض
قدرة أعلى من حوالي 10% من مجموعة المقارنة



تطبيق المهارات العملية؛ التعلم من خلال الفعل؛

استخدام الحس السليم

نشاطات التنمية

- ركِّزْ على المقترحات الفعالة وحاولْ تقديم حل فوري وعملي لإحدى المشكلات.
- اطلبْ مشورة شخص ماهر في استخدام أيِّ من معدات العمل ليعرض لك كيفية استخدامها استخدامًا آمنًا وفعاليًا.
- خصِّصْ وقتًا للتفكير والمراجعة بعد فترة الاضطرار إلى تعلم مهمة بالممارسة. تجنَّب التركيز على الأخطاء وركز على ما تعلمته.
- اقضِ وقتًا للتحقق من صحة الافتراضات الأساسية ومن مدى نجاح أحد المناهج في الوفاء بتلبية الاحتياجات.

فض المنازعات

منخفض
قدرة أعلى من حوالي 10% من مجموعة المقارنة



تهدئة الأشخاص المنزعجين؛ التعامل مع الأشخاص

الغاضبين؛ حل الجدالات

نشاطات التنمية

- حدِّد المشكلات المحتملة مبكرًا، واتَّخِذْ إجراءاتٍ سريعةً قبل أن يغضب الآخرون.
- ابحثْ عن أوقاتٍ مناسبةٍ للتعامل مع الأشخاص المنزعجين.
- تعاطفْ مع الآخرين واركبْ لديهم انطباعًا بالإنصات إليهم وتفهمهم.
- تفهِّمْ سياق أحد النقاشات واستمعْ إلى كلا الطرفين.

